

l'officina dei numeri

circolare informativa 1/2020 del 2 gennaio 2020

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

SOSTANZE PSICOTROPE, STUPEFACENTI E ALCOOL IN AMBIENTI DI LAVORO

SOSTANZE PSICOTROPE, STUPEFACENTI E ALCOOL IN AMBIENTI DI LAVORO

Ai fini della seguente esposizione si intende per:

- **sostanza psicotropa o stupefacente** si intende quel composto naturale o artificiale in grado di modificare la psicologia e l'attività mentale degli esseri umani.
- **alcol etilico o etanolo** si intende una sostanza liquida ed incolore che si forma per fermentazione di alcuni zuccheri semplici o per distillazione del mosto fermentato.

Le **bevande alcoliche** sono tutte quelle che contengono alcol etilico in una determinata concentrazione indicata per legge nella etichetta della bottiglia.

I RISCHI

Il consumo di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope nei luoghi di lavoro può provocare:

- alterazioni della reattività
- alterazione dei criteri di giudizio
- alterazioni della percezione

e può costituire un **fattore di rischio aggiuntivo rispetto a un rischio lavorativo preesistente**, legato ai comportamenti dei lavoratori, che può determinare una riduzione dell'integrità psico-fisica del lavoratore ed incidere in modo significativo anche sulla salute e sicurezza di terze persone.

Nello specifico tra i problemi legati all'assunzione di tali sostanze da parte dei lavoratori troviamo:

- aumento del rischio infortunistico, soprattutto nel caso di esecuzione di compiti complessi
- lavoro in altezza
- conduzione di mezzi
- richiesta di attenzione/vigilanza...
- danno a terzi
- danno d'organo derivante dalle interazioni con sostanze presenti in ambiente di lavoro
- sostanze tossiche che interagiscono con l'etanolo o le sostanze stupefacenti/psicotrope (es. solventi)
- agenti biologici

- danno da ridotta produttività: errori nelle procedure, danno ai macchinari, perdita di capacità lavorativa, necessità di assistenza ai familiari dei lavoratori con problemi alcolcorrelati.

USO DI SOSTANZE PSICOTROPE, STUPEFACENTI ED ALCOL NELL'AMBITO DI ATTIVITÀ LAVORATIVE CHE COMPORTANO UN ELEVATO RISCHIO DI INFORTUNI SUL LAVORO

In considerazione di tali rischi, l'all. A dell'Intesa Conferenza Stato-Regioni "*Indirizzo per la prevenzione di infortuni gravi e mortali correlati all'assunzione di alcolici e di sostanze stupefacenti, l'accertamento di condizioni di alcol e dipendenza e di tossicodipendenza e il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza*" del 5.10.2016, pubblica l'**elenco delle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro** e per la quali si fa **divieto di assunzione** di alcolici e sostanze stupefacenti o psicotrope. L'elenco comprende:

1. Attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori "pericolosi":
 - a. impiego di gas tossici
 - b. fabbricazione ed uso di gas artificiali
 - c. direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari.
2. Attività comportanti lavori in tubazioni, canalizzazioni, recipienti, quali vasche e serbatoi e simili, nei quali possono esservi gas, vapori, polveri infiammabili od esplosivi;
3. Attività sanitarie che comportano procedure invasive svolte in strutture sanitarie pubbliche o private che espongono al rischio di ferite da taglio o da punta, di cui al titolo X-bis del D.Lgs. 81/2008;
4. Attività comportanti l'obbligo della dotazione di armi.
5. Attività di trasporto:
 - a) autisti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categorie C, D, E o il certificato di abilitazione per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente ovvero il certificato di formazione professionale per la guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
 - b) circolazione dei treni e sicurezza dell'esercizio ferroviario:

- personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;
- personale navigante delle acque interne e delle acque marine, con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio;
- personale addetto alla circolazione e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilabili, filovie, autolinee e impianti funicolari
- conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;

c) personale marittimo di I categoria delle sezioni di coperta e di macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare e delle navi posatubi;

d) controllori di volo;

e) personale aeronautico di volo;

f) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;

g) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;

h) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci richiedenti una specifica abilitazione, prevista dal comma 5 dell'art. 73 del D.Lgs 81/2008

6. Attività di produzione, confezionamento, trasporto e vendita di esplosivi.

7. Attività nel settore dell'edilizia e delle costruzioni: operatori che svolgano attività in quota ad altezze superiori ai due metri.

8. Attività nel settore idrocarburi

9. Attività svolte in cave e miniere.

Inoltre, se nello svolgimento di **attività lavorative non ricomprese nell'all. A**, dalla valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/2008 emerge la presenza di rischi particolari dovuti a condizioni di alcol dipendenza o di tossicodipendenza, il datore di lavoro per prevenire infortuni al lavoratore stesso o agli altri lavoratori deve richiedere l'effettuazione di controlli dell'idoneità al lavoro alla Commissione ex art. 5 legge 300/1970, costituita presso le ASL territorialmente competenti.

Per tali categorie di soggetti, durante l'orario di lavoro, **oltre al divieto di assunzione** di sostanze stupefacenti/psicotrope ed alcol, **non dovrà essere ri-**

levata traccia delle precedenti sostanze, nel dettaglio:

- il limite per l'alcol è di 0,3 g/l,
- mentre per le sostanze stupefacenti le soglie di concentrazione per la rilevazione nella saliva sono:
 - Oppiacei: 40 ng/ml;
 - Morfina, codeina, diidrocodeina 40 ng/ml;
 - 6-MAM 4 ng/ml;
 - Idrocodone e ossicodone 40 ng/ml;
 - Cocaina, benzoilecgonina 30 ng/ml;
 - Cannabinoidi (TCH) 25 ng/ml;
 - MDMA, MDA, MDEA, MBDB 50 ng/ml.

Il divieto dell'assunzione di alcolici deve essere considerato anche per i lavoratori reperibili che potrebbero quindi essere chiamati in servizio attivo.

ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO

In caso di lavoratori adibiti alle mansioni sopraindicate, il datore di lavoro deve:

- imporre e far osservare in azienda il **divieto di somministrare qualsiasi bevanda alcolica e di assunzione di alcolici o sostanze stupefacenti o psicotrope** durante l'orario di lavoro, **definendo le procedure aziendali** che proibiscano la somministrazione di alcolici ai lavoratori per i quali varrà il divieto di assunzione sia all'interno dell'azienda che al di fuori di essa, esplicitando chiaramente tale vincolo nei rapporti con gli esercizi convenzionati per la somministrazione di pasti e/o con altri esercizi/punti vendita aperti anche al pubblico all'interno dell'area dell'azienda, compresi i distributori automatici;
- organizzare **iniziative di sensibilizzazione** finalizzate alla promozione della salute **e di informazione** sull'aumento di rischio per la sicurezza e per la salute connesso all'assunzione di alcolici e/o sostanze stupefacenti;
- **valutare la possibilità** di rendere disponibili sul posto di lavoro test rapidi per l'autocontrollo del tasso alcolemico da parte dei lavoratori (tale disposizione non costituisce comunque un obbligo per il datore di lavoro);
- **provvedere alla nomina del medico competente aziendale, se non già presente**. Annualmente dovrà poi comunicare, per iscritto, al medico competente, l'elenco dei lavoratori da sottoporre ad accertamenti. Tale elenco dovrà essere tempestivamente aggiornato ed integrato in relazione ai nuovi assunti ed ai lavoratori che hanno cessato le mansioni interessate.

Il datore di lavoro dovrà inoltre **concordare con il medico competente il calendario degli accertamenti** e comunicarne ai lavoratori la data di esecuzione, con un anticipo non superiore a 24 ore.

I costi della visita preventiva e periodica sono a carico del datore di lavoro.

- **svolgere controlli “a sorpresa” sul posto di lavoro** con test rapidi di screening su almeno il 20% del totale complessivo dei lavoratori che svolgono mansioni ricomprese nelle attività ad elevato pericolo di infortunio sopra indicate, individuandoli con criteri di casualità della scelta e di imparzialità.

Tali test rapidi a sorpresa potranno essere anche avviati su richiesta del datore di lavoro al medico competente, il quale vi provvederà con mezzi adeguati (etilometro o test della saliva).

Per quelle situazioni per le quali è difficile l'organizzazione di test a sorpresa, è possibile eseguire lo stesso mediante campione urinario con preavviso massimo di 48 ore, dietro adeguata motivazione nel piano sanitario.

Laddove emergessero positività al test a sorpresa, il lavoratore potrà essere inviato ad effettuare test del capello per confermare pregresse assunzioni presso il SERT (Servizio per le Tossicodipendenze del Sistema Sanitario Nazionale).

- **disporre la non accettazione al lavoro del lavoratore** che, all'inizio o alla ripresa o durante il turno lavorativo, venga giudicato dal medico **temporaneamente non idoneo** allo all'effettuazione del turno lavorativo per assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope o alcol.

L'obbligo di sottoporsi al test riguarda solo il personale addetto alle mansioni previste dall'intesa Stato-Regioni e quelli per i quali, in base alla valutazione dei rischi, emerge un particolare rischio e non può estendersi a tutti i lavoratori presenti nell'organico dell'azienda.

SORVEGLIANZA SANITARIA: ADEMPIMENTI A CARICO DEL MEDICO COMPETENTE

In attuazione dell'art. 41 comma 4 del D.Lgs 81/2008 in cui è previsto che *“le visite mediche, nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, sono anche finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti”*, si prevede che le visite mediche di sorveglianza sanitaria siano svolte:

- prima di adibire un lavoratore alle sue mansioni;
- successivamente, con periodicità e frequenza stabilita dal medico competente in funzione degli esiti e della valutazione del rischio di assunzione di alcol o di sostanze stupefacenti e, comunque, almeno triennale.

La **sorveglianza sanitaria** per queste categorie di lavoratori è **divisa in 2 fasi**:

1) Una prima fase a cura del medico competente, finalizzata all'accertamento dell'eventuale assunzione di alcol, droga o sostanze psicotrope durante l'orario di lavoro (per quanto riguarda l'alcol è necessario l'accertamento dello stato di dipendenza).

Occorre valutare:

- il comportamento e l'atteggiamento psicologico

- la presenza di alterazioni degli esami ematici eseguiti nel contesto della sorveglianza sanitaria (aumento di GGT e del VGM, AST, ALT ecc ecc)

Per quanto riguarda le sostanze stupefacenti e psicotrope è essenziale verificare che ci sia assunzione anche solo saltuaria (sarà poi il SERT ad accertare se si tratta di uso occasionale, consueto o tossicodipendenza).

I test possono essere effettuati direttamente sul luogo di lavoro (“on site”) o in laboratorio. In caso di positività al test si procede all'esecuzione di un test di conferma (sempre in laboratorio).

2) Una seconda fase, eventuale, a seguito di esito positivo della prima a cura delle strutture sanitarie competenti (SERT) che provvederà ad effettuare ulteriori controlli e:

- se diagnosticata una dipendenza: identificherà un percorso di recupero anche in vista di un eventuale reinserimento del lavoratore nella funzione svolta in precedenza;

- se diagnosticato un uso occasionale: disporrà un periodo di 6 mesi di osservazione con 6 controlli a sorpresa prima di essere riammesso alla mansione a rischio.

PROVVEDIMENTI DA ADOTTARE

In merito alle conseguenze dell'uso di sostanze stupefacenti, il D.P.R. 309/1990 (T.U. delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza) all'art 124, effettua una distinzione:

1. Nel caso in cui venga **accertato lo stato di tossicodipendenza o alcolodipendenza**, se assunto a tempo indeterminato, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni. Il lavoratore usufruisce di un'aspettativa non retribuita in base al CCNL di riferimento di applicazione del relativo contratto di lavoro.

In alternativa il datore di lavoro, qualora lo stato di tossicodipendenza o alcolodipendenza comporti una inidoneità alla mansione specifica, adibisce il lavoratore - ove possibile - a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza (art 42 D.Lgs. n. 81/2008).

2. In caso di esito positivo al test “a sorpresa” effettuato all'inizio del turno lavorativo, **in assenza di tossicodipendenza o alcolodipendenza**, non è invece prevista alcuna norma che preservi la posizione di lavoro, prescrivendosi esclusivamente un'inidoneità temporanea alla mansione a rischio. Nel dettaglio:

- in caso di alcol-test positivo (tasso alcolemico uguale o superiore a 0,3 g/l) => il lavoratore in via precauzionale non è ammesso ad effettuare la prestazione lavorativa fino a quando il risultato all'alcol test non risulti negativo (0 g/l);

- in caso di esito positivo al test di screening per sostanze stupefacenti => il lavoratore è sospeso in via precauzionale dal turno di lavoro.

Per i lavoratori riscontrati positivi a tali test, il medico competente provvederà ad attivare un monitoraggio individuale, con l'effettuazione di controlli "a sorpresa" con frequenza nel tempo predeterminata sulla base della valutazione del caso specifico.

SANZIONI A CARICO DEL LAVORATORE E DEL DATORE DI LAVORO

- L'art. 15, comma 1, della legge 30.3.2001 n. 125 "Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati" recita: "Nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità fisica o la salute dei terzi, è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche".

Per i lavoratori adibiti a queste attività vige quindi il **divieto di assunzione di bevande alcoliche**, la cui violazione è punita con sanzione amministrativa ai sensi dell'art. 15, commi 1 e 4, della legge 125/2001 (ammenda da € 516,46 a € 2.582,28).

- Il **rifiuto ingiustificato** da parte del lavoratore soggetto al divieto di assunzione di bevande alcoliche **di sottoporsi al controllo sanitario** può integrare la violazione dell'art. 20, comma 2, lett. i), del D.Lgs. 81/2008 e, di conseguenza, può risultare applicabile la sanzione prevista per tale inadempimento (arresto fino ad un mese e ammenda da € 200,00 a € 600,00).
- Per il datore di lavoro che **ometta l'effettuazione dei test o che non rimuova dalle sue mansioni il dipendente risultato positivo** al test sono previste sanzioni fino a 4 mesi di arresto o l'ammenda fino a € 25.000,00

Nel caso in cui un lavoratore ubriaco o in stato di alterazione psicofisica si infortuni mortalmente durante il lavoro, quando vi sia stata omessa vigilanza del datore di lavoro, lo stesso risponde di omicidio colposo (Sent. Cass. 38129/2013). Secondo la Corte, il fatto che un dipendente possa recarsi sul posto di lavoro dopo aver assunto sostanze alcoliche non è un evento eccezionale da essere imprevedibile e sottratto all'obbligo di controllo da parte del datore di lavoro. Pertanto il datore di lavoro è tenuto ad una regola di prevenzione dei rischi, che gli impone di eseguire controlli sul lavoratore adibito ad attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro onde assicurare che questi non sia presente al lavoro dopo aver assunto alcolici o sostanze psicotrope/stupefacenti.

USO DI SOSTANZE PSICOTROPE, STUPEFACENTI O ALCOL NELL'AMBITO DI ATTIVITÀ LAVORATIVE DIVERSE DA QUELLE CHE COMPORTANO UN ELEVATO RISCHIO DI INFORTUNI SUL LAVORO

Indipendentemente dal tipo di mansione svolta dal lavoratore, qualora quest'ultimo si presenti al lavoro

in evidente stato di ubriachezza (ossia in stato di temporanea alterazione mentale conseguente ad intossicazione per abuso di alcol e che presenti sintomi del tipo: alito fortemente alcolico, andatura barcollante, pronuncia incerta o balbettante) ovvero di evidente alterazione derivante dall'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope (ossia che presenti sintomi del tipo: scoordinazione dei movimenti, stato confusionale, depressione, vertigini, ipotensione, difficoltà respiratorie, letargia, vuoti di memoria, occhi rossi) non deve essere adibito al lavoro ed il datore di lavoro deve sospenderlo temporaneamente.

Più volte la giurisprudenza ha affermato che un lavoratore visibilmente ubriaco può essere pericoloso, per sé e per gli altri, e pertanto il datore di lavoro o il responsabile (per esempio il capo reparto durante i turni di notte) devono allontanarlo o sospenderlo dall'attività fino a che non sia sobrio e quindi affidabile. L'art. 18, comma 1, lett. C del D.Lgs 81/2008 dispone che "il datore di lavoro e i dirigenti devono, nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza"; per questo principio si deve impedire ad un lavoratore ubriaco o visibilmente alterato di iniziare a lavorare e, se questi sta già lavorando, è necessario sospenderlo dal lavoro ed adottare, a seconda dei casi e delle previsioni del CCNL, i necessari provvedimenti disciplinari.

Eventuali recidive in tali comportamenti, purché riualmente contestate e sanzionate e in osservanza del principio di proporzionalità e di quanto disposto in materia nel CCNL applicabile al rapporto di lavoro, possono condurre all'attivazione di procedimenti disciplinari finalizzati all'adozione di misure anche gravi e, in ultimo, del licenziamento per giusta causa. La Corte di Cassazione (sez. Lavoro sent. n. 19361/2010) si è espressa in questo senso concludendo che "rientra nella giusta causa il licenziamento di un lavoratore sorpreso a svolgere le sue mansioni in stato di ubriachezza".

Il fatto che il datore di lavoro non abbia un dato alcolimetrico oggettivo o un test di screening che attesti lo stato di ubriachezza o l'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope non deve farlo recedere dal prendere provvedimenti disciplinari se lo **stato del dipendente è palesemente alterato e lo stesso presenta segni esteriori inequivocabili**, poiché sono sufficienti le univoche testimonianze dei colleghi di lavoro (proprio perché si punisce la manifestazione, così come percepita da tutti). In tal senso si è già espressa la Corte di Cassazione (ex plurimis: sent. n. 1299/1996).

Nel caso il dipendente si trovi in condizioni fisiche particolarmente alterate e potenzialmente pericolose il datore di lavoro dovrà prontamente allertare la squadra di primo soccorso aziendale (se presente) e il servizio di pronto soccorso esterno affinché siano tempestivamente adottate le terapie del caso.

Nel caso in cui il dipendente dia in escandescenza dovrà essere allertato il servizio di pubblica sicurezza per il suo allontanamento.